

Vergaderjaar 2017–2018

29 279

**Rechtsstaat en Rechtsorde**

Nr. 452

**BRIEF VAN DE MINISTER VOOR RECHTSBESCHERMING**

**Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal  
Den Haag, 13 juli 2018**

Op 7 juni 2018 heeft uw vaste Kamercommissie voor Justitie en Veiligheid mij verzocht te reageren op het artikel «De selectie voor rechters geanalyseerd» dat op 24 mei jongstleden is verschenen in het Nederlands Juristenblad (NJB).<sup>1</sup> In het artikel wordt een aantal bezwaren tegen de huidige selectieprocedure voor rechters in opleiding (hierna: rio's) geuit. De bezwaren richten zich vooral op de voorspellende waarde van de analytische test als onderdeel van de selectieprocedure. Kortgezegd vindt de auteur de vrijwel «blinde» toepassing van het testresultaat, zonder een marginale check op de aanvaardbaarheid van dat resultaat in verhouding tot andere belangrijke gegevens, waarvan ook een voorspellende waarde kan uitgaan, «hoogst ongelukkig». Hij roept op tot aanpassing van het selectieproces door invoering van een «redelijkheidscheck». Daarmee zou volgens hem niet gewacht moeten worden op de resultaten van de evaluatie van de selectieprocedure die op dit moment wordt uitgevoerd in opdracht van de Raad voor de rechtspraak (hierna: Raad).

In deze brief geef ik een korte beschrijving van de selectieprocedure voor rio's, specifiek het onderdeel «analytische test», en de onderliggende doelstelling ervan. Vervolgens ga ik in op de kern van de bezwaren uit het NJB-artikel en geef ik daarbij de reactie van de Raad weer. Ik sluit de brief af met een conclusie. Waar het hieronder over «rechters» gaat, kan steeds ook «raadsheren» worden gelezen, tenzij anders is aangegeven.

### **De selectieprocedure**

De opleiding voor rechters is in 2014 aanzienlijk gewijzigd. Tegelijkertijd met die wijziging is ook de selectieprocedure voor rio's gewijzigd. Met de selectieprocedure beoogt de Rechtspraak kwalitatief goede kandidaten voor het rechterschap te werven. Daarbij is belangrijk dat de samenleving kan vertrouwen op de deskundigheid, onafhankelijkheid, maatschappe-

<sup>1</sup> H.F.M. Hofhuis, «De selectie voor rechters geanalyseerd», *NJB* 2018/999, afl. 20, p. 1431 e.v. <<http://www.njb.nl/blog/de-selectie-voor-rechters-geanalyseerd.28769.lynx>>.

lijke oriëntatie, communicatieve vaardigheden en besluitvaardigheid van de rechter.

De selectieprocedure bestaat uit de volgende stappen: aanmelding door de kandidaat, controle van de formele vereisten, de briefselectie, een antecedentenonderzoek, een analytische test, een voorgesprek, referentenonderzoek, een assessment, een eindgesprek, de beslissing door de Landelijke selectiecommissie rechters (hierna: LSR), de selectie bij een gerecht, een intakegesprek van de opleiding en een arbeidsvoorwaarden-gesprek.

#### *Onderdeel «analytische test»*

De analytische test bestaat uit drie onderdelen: een test gericht op het verbale redeneervermogen, een test gericht op het abstractievermogen en een test gericht op het taalgevoel van de kandidaat. Als de score van een kandidaat voor de test gericht op het verbale redeneervermogen of de test gericht op het abstractievermogen binnen bepaalde bandbreedtes onder de afgesproken normscore ligt, kan hij deze onmiddellijk na het voltooien van de eerste twee tests herkansen. Bij de beoordeling door de LSR geldt de score op de herkansingstest. Als de scores van de kandidaat na deze herkansing voldoen aan de norm wordt de kandidaat alsnog uitgenodigd voor de volgende stap in de procedure. In het andere geval eindigt de selectieprocedure en kan de kandidaat zich na drie jaar opnieuw aanmelden.

De analytische test beoogt geen totaalvisie over een kandidaat te geven. Ook wordt niet beoogd een eendoordeel over de (algemene) intelligentie van de kandidaat te geven. Hiervoor zijn aanvullende tests nodig in het kader van het assessment. De analytische test moet vooral duidelijk maken of een kandidaat in staat is langdurig en onder tijdsdruk zijn of haar analytisch vermogen in te zetten. De Raad geeft aan dat dit een onmisbare eigenschap is voor rechters, die bij de voorbereiding van zaken en tijdens de behandeling ter zitting steeds veel informatie moeten kunnen verwerken, snel moeten kunnen schakelen en steeds goed contact met de aanwezigen op de zitting moeten kunnen hebben.

#### **Reactie op het NJB-artikel**

De Rechtspraak is primair verantwoordelijk voor personeelsaangelegenheden, waaronder de werving en selectie van (nieuwe) rechters. De wet bepaalt dat de Raad belast is met landelijke activiteiten op het gebied van werving, selectie, aanstelling, benoeming en opleiding van het personeel bij de gerechten.<sup>2</sup> In dit kader heeft de Raad opdracht gegeven om de selectieprocedure voor rio's te evalueren teneinde de procedure te laten aansluiten bij de huidige maatschappelijke ontwikkelingen en daar waar mogelijk en nodig te verbeteren met behoud van het doel, namelijk het werven van kwalitatief goede kandidaten voor het rechterschap. De evaluatie wordt op dit moment uitgevoerd door de Rijksuniversiteit Groningen en de onderzoeksresultaten worden in de tweede helft van 2018 verwacht.

Als vraag staat in het evaluatieonderzoek centraal of de selectieprocedure en de instrumenten die daarbij worden gebruikt – waaronder de analytische test – een goede voorspellende waarde hebben voor het slagen in de opleiding tot rechter. De Raad heeft mij laten weten, mede gelet op de bezwaren genoemd in het NJB-artikel, zeer geïnteresseerd te zijn in de uitkomsten van de evaluatie van de selectieprocedure, specifiek het

<sup>2</sup> Artikel 91 lid 1 onder f Wet op de rechterlijke organisatie.

onderdeel dat zich richt op de voorspellende waarde van de analytische test. Omdat de evaluatie nog niet is afgerond, wil de Raad op dit moment niet inhoudelijk reageren op de bezwaren uit het NJB-artikel. Met de onderzoeksuitkomsten in de hand is volgens hem een goede dialoog mogelijk over het al dan niet verbeteren van de selectieprocedure. Ik begrijp dit standpunt en heb de Raad gevraagd mij over de uitkomsten van de evaluatie te zijner tijd te informeren.

Vooruitlopend op de uitkomsten van de evaluatie heb ik de Raad gevraagd al wel te reageren op de in het NJB-artikel geuite zorg dat er van de selectieprocedure – en dan vooral de analytische test – mogelijk een afschrikwekkende werking uitgaat. De auteur stelt dat er voorbeelden zijn waarin er sprake is van een «opmerkelijke discrepantie» tussen de resultaten van de analytische test en de ervaringen van bevoegde informanten over juist de aspecten die bij de analytische test worden gemeten. Als gevolg is het denkbaar dat sollicitaties van «mogelijk uitstekende kandidaten» uitblijven, aldus de auteur. Ook betreurt hij het vertrek van goed functionerende rechter-plaatsvervangers.

De Raad benadrukt dat geen enkele selectieprocedure feilloos is en dat dit ook geldt voor het selectie-instrumentarium waarmee de rio's worden geselecteerd. De kans bestaat dat uitstekende kandidaten de selectie niet zullen doorlopen (false negatives) en dat minder geschikte kandidaten er wel in slagen ver te komen in de procedure (false positives). Het uitgangspunt van de selectieprocedure is om de kans daarop zo laag mogelijk te houden.

De Raad geeft verder aan dat in de afgelopen jaren ruim 90% van de bij de gerechten voor rio's opengestelde vacatures is ingevuld. Alleen de werving en selectie van fiscalisten is lastig, maar dat lijkt volgens de Raad vooral een arbeidsmarkt kwestie te zijn.

Over de inzet van rechter-plaatsvervangers die solliciteren voor een vaste functie maar tijdens de selectieprocedure afvallen, merkt de Raad op dat in dergelijke gevallen de inzet van een rechter-plaatsvervanger niet per definitie eindigt. De gerechtsbesturen hebben in 2008 afgesproken dat de president van een gerecht een commissie – bestaande uit de portefeuillehouder van de Raad, de voorzitter van de LSR en de desbetreffende president zelf – kan vragen om te bezien of er omstandigheden zijn die kunnen leiden tot continuering van de inzet van de rechter-plaatsvervanger in kwestie. Deze omstandigheden kunnen zijn dat de rechter-plaatsvervanger uitdrukkelijk goed functioneert binnen een bepaald specialisme of goed functioneert als lid van een meervoudige kamer. De absolute voorwaarde hierbij is dat hij of zij niet als unus of als voorzitter van een meervoudige kamer wordt ingezet.

### **Conclusie**

Uit voorgaande informatie van de Raad leid ik niet af dat er sprake is van acute problemen met de selectieprocedure voor rio's. De vraag of er redenen zijn om de selectieprocedure – en specifiek het onderdeel «analytische test» – aan te passen, dient zorgvuldig te worden beantwoord. De uitkomsten van de evaluatie van de selectieprocedure zijn daarvoor relevante input voor de Raad.

Ik heb met de Raad afgesproken dat hij mij informeert over de onderzoeksresultaten en daarbij aangeeft of er aanleiding is de selectieprocedure aan te passen.

De Minister voor Rechtsbescherming,  
S. Dekker